

**Grußwort von Senatorin Prüfer-Strocks anlässlich der
Demografiekonferenz von ver.di am 14.02.2017 von 12.30 bis
13.30 Uhr im Hamburger Gewerkschaftshaus, am
Besenbinderhof 57 A, 20097 Hamburg**

- Es gilt das gesprochene Wort -

Sehr geehrte Frau Kocsis,

sehr geehrter Herr Bose,

sehr geehrte Damen und Herren,

Sie alle kennen die Zahlen: In den vergangenen 20 Jahren nahm die Lebenserwartung in Deutschland bei den Männern um gut 5 Jahre zu. Bei den Frauen um fast 4 Jahre.

Wer heute geboren wird, hat gute Chancen, seinen 100. Geburtstag zu feiern. Weniger gut werden die Chancen sein, dafür noch einen Blumenstrauß des örtlichen Bürgermeisters zu bekommen, dafür werden es einfach zu viele sein.

Für die Bundesrepublik Deutschland wissen wir durch die aktuellen Schätzungen:

Die Bevölkerungszahl von heute rund 80,8 Millionen Menschen wird voraussichtlich noch 5

bis 7 Jahre steigen und anschließend abnehmen. Wie schnell, das variiert mit den zu Grunde gelegten Geburten- und Zuwanderungsraten.

Über das Tempo und das Ausmaß des demografischen Wandels sind sich die Statistiker noch nicht einig, aber eines ist sicher: Unsere Bevölkerung wird künftig älter und durch Zuwanderung auch vielfältiger.

Die Berichterstattung zeichnet hier häufig ein sehr düsteres Bild: In den meisten Beiträgen und Reden zum demografischen Wandel liegen Demografie und Apokalypse sehr nah bei einander. Geburtenrückgang, Überalterung, Fachkräftemangel, Rentenkollaps – an allen ist die demografische Entwicklung schuld.

Eine „Demokalypse“ – wie es der Spiegel einmal formuliert hat – heraufzubeschwören, bringt uns aber nicht weiter.

Es ist auch nicht alles nur zum Fürchten.

Der demografische Wandel bedeutet auch, dass wir im Durchschnitt in Deutschland mit einem längeren Leben bei verhältnismäßig guter Gesundheit rechnen können.

[Demografie-Konzept]

Zweite gute Botschaft:

Wir können den Demografischen Wandel aktiv gestalten. Aus diesem Grund hat der Hamburger Senat schon vor einigen Jahren mit dem Demografie-Konzept „*Hamburg 2030: Mehr. Älter. Vielfältiger*“ reagiert.

Unser Demografie-Konzept ist sozusagen ein langfristiges Arbeitsprogramm für alle Hamburger Behörden, um die richtigen Weichen für die Zukunft zu stellen.

Der demografische Wandel vollzieht sich nicht überall gleich – das erfordert unterschiedliche Strategien für die unterschiedlichen Regionen Deutschlands.

Hamburg nimmt in der Demografie-Entwicklung insgesamt eine sehr privilegierte Position ein. Hamburg ist nach wie vor eine Wachstumsregion.

Während die Prognosen für den Bundesdurchschnitt vorausberechnen, dass die Bevölkerung bis 2035 abnehmen wird, wird Hamburgs Bevölkerung im gleichen Zeitraum auf mindestens 1,9 Millionen Einwohnerinnen und Einwohner wachsen.

Zurückzuführen ist dies einerseits auf den Zuzug junger Erwachsener und andererseits auf eine vergleichsweise hohe Geburtenrate.

Hier geht der demografische Wandel dadurch wesentlich langsamer von statten, als andernorts. Erst im Jahr 2030 wird Hamburg das durchschnittliche Alter der heutigen Bundesrepublik erreicht haben.

Für unser Demografie-Konzept heißt das: Wir wollen alle Altersgruppen ansprechen.

Unser Demografie-Konzept umfasst deswegen Strategien in den Bereichen Fachkräftesicherung,

Prävention, Stadtteilentwicklung, Pflege- und Gesundheitsversorgung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf gleichermaßen wie Verkehrsentwicklung und das Hamburger Integrationskonzept.

In allen Bereichen bemühen wir uns, zusammen mit den Wirtschafts- und Sozialpartnern zu handeln – so können wir sicherstellen, dass Politik und Wirtschaft koordiniert handeln und die eine Hand weiß, was die andere macht.

Dazu zählt auch die Beteiligung der Hamburgerinnen und Hamburger.

Im letzten Herbst haben wir einen Online-Dialog gestartet. Über 1.300 Hamburgerinnen und Hamburger haben sich über das Demografie-Konzept „Hamburg 2030“ informiert und über die Zukunft der Stadt mitdiskutiert.

Besonderes Anliegen waren die Themen Wohnen sowie Mobilität und Verkehr. Die Verfügbarkeit von bezahlbarem und bedarfsgerechtem

Wohnraum ist für viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer quer durch alle Generationen vordringlich. Das wird einfließen in die Weiterentwicklung des Demographie-Konzeptes.

Die Themen, die genannt wurden, zeigen uns als Senat: Wir müssen den Blick vor allem dahin richten, wo die Menschen leben. Das ist das Quartier.

Das Quartier ist der Ort der Begegnung und der Raum, in dem ein Großteil des alltäglichen Lebens stattfindet.

Das Quartier ist auch der Ort, an dem es sich entscheidet, ob die Hamburgerinnen und Hamburger auch im Alter so leben können, wie sie es ganz überwiegend wollen: selbständig und selbstbestimmt in vertrauter Umgebung, sozial eingebunden und mobil.

[Stadtplanung/ Wohnungsbau]

Weil in Hamburg immer mehr Menschen leben wollen, brauchen wir auch ausreichend bezahlbaren Wohnraum – und zwar für alle Generationen.

Das heißt vor allem kleine Wohnungen: Der Anteil an Ein- oder Zwei-Personenhaushalten liegt schon heute in Hamburg bei etwa 80 Prozent.

Deshalb wurde das Wohnungsbauprogramm auf den Bau von 10.000 Wohnungen im Jahr ausgeweitet, davon ein Drittel gefördert und im Preis gebunden.

Wir wissen aus unseren Befragungen aber auch, dass, wenn die Jahre zunehmen, der Aktionsradius häufig abnimmt.

Gerade die älteren Hamburgerinnen und Hamburger wollen möglichst in der eigenen Wohnung, wenigstens aber in vertrauter Umgebung leben – bei Pflegebedürftigkeit möglichst ambulant versorgt.

Die Frage, wie weit ich mit dem Rollator und übrigens auch mit dem Kinderwagen komme, ist hier ebenso wichtig wie das aktive Nachbarschaftsangebot, die Pflegeinfrastruktur und die Gesundheitsversorgung.

Deshalb haben wir Anfang 2015 mit der Hamburger Wohnungswirtschaft die Hamburger Erklärung zum Leben im Quartier bei Hilfe- und Pflegebedürftigkeit beschlossen.

Bei jedem größeren Neubauvorhaben wird der ambulante Pflegedienst Gemeinschaftsräume, flexible Wohnungsgrößen für Singles oder Wohnungsgemeinschaften berücksichtigt.

Seit 2015 werden alle geförderten Neubau-Mietwohnungen barrierereduziert gebaut, d. h. die Wohnungen müssen barrierefrei erreichbar sein, zum Beispiel durch Aufzüge.

Und dass der ÖPNV in Hamburg Haltestelle für Haltestelle barrierefrei wird, erleben Sie täglich auf den entsprechenden Baustellen.

[2. Pflege]

Wir müssen aber auch die medizinische und pflegerische Infrastruktur anpassen. Deshalb ist die zweite Säule demografie-fester Quartiere ein entsprechendes Angebot im Fall von Krankheit oder Pflegebedürftigkeit.

Dazu haben wir in Hamburg einen wichtigen Schritt erreicht: In der aktuellen Pflegerischen Rahmenplanung meiner Gesundheitsbehörde haben wir uns – in enger Zusammenarbeit mit den Akteuren im Pflegebereich – auf die Ausrichtung im Quartier verständigt.

Hilfe und Pflege werden zukünftig vorwiegend ambulant oder in Tagespflegestätten erbracht.

Denn beginnende Hilfebedürftigkeit im Alltag und auch eine eingetretene Pflegebedürftigkeit darf kein zwingender Grund sein, in ein Heim umziehen zu müssen.

Pflegeheime wandeln sich damit zu Dienstleistern im Stadtteil: Sie müssen sich für die Nachbarschaft öffnen wie ein Stadtteilzentrum. Es wird noch stärker ihre Aufgabe sein, die Teilhabe aller Menschen aktiv zu organisieren. Intern sollten Pflege und Betreuung in überschaubaren Wohngruppen angeboten werden.

Die BGV stellt hierfür seit Januar 2016 Fördermittel in Höhe von 3 Millionen Euro zur Verfügung.

Damit unterstützen wir, dass vielfältige Wohnformen entstehen, die geeignet sind, insbesondere ältere und pflegebedürftige Menschen zu integrieren, zum Beispiel durch Hausgemeinschaften oder Großwohnungen für Wohngruppen Pflegebedürftiger.

[Pflegepersonal]

Eine hohe Pflegequalität hängt insbesondere von ausreichendem und qualifiziertem Personal ab.

Hamburg hat die Chance genutzt. In der Umsetzung der Pflegestärkungsgesetze, mit der seit Jahresbeginn nun fünf Pflegesgrade bestehen, statt wie bisher drei Pflegestufen, haben wir neue Stellenschlüssel verhandelt.

Seit dem 1. Januar 2017 stehen dadurch in Hamburg etwa 540 Pflegekräfte mehr für die Pflegebedürftigen in den Heimen zur Verfügung. Für eine Hamburger Pflegeeinrichtung mit 100 Plätzen bedeutet dies rechnerisch, dass seit Jahresbeginn etwa drei Vollzeitkräfte mehr für die Pflegebedürftigen da sein werden.

Hamburg hat es als erstes Bundesland und Kostenträger geschafft, die Pflegestärkungsgesetze für eine konkrete Verbesserung der Personalsituation in Pflegeheimen zu nutzen.

Höhere Stellenschlüssel sind wichtig, aber es braucht auch ausreichend Personal, das dafür zur Verfügung steht.

Das müssen wir auch für die Krankenhäuser schaffen. Hier wurde und werden gerade im Pflegebereich Stellen vorrangig abgebaut. Und das, obwohl gerade hier die meisten Patientenkontakte stattfinden und deshalb auch die meisten Fehler passieren können.

Deshalb habe ich mich für das Krankenhausstrukturgesetz stark gemacht. Das Gesetz enthält ein ganzes Bündel von Maßnahmen zur Stärkung des Pflegepersonals.

Das Pflegestellenförderprogramm setzt Anreize für die Einstellung von mehr Pflegepersonal. Das Programm wächst schrittweise auf 330 Mio. Euro jährlich, die ab 2018 dauerhaft den

Krankenhäusern bleiben. Damit können 6000 Stellen zusätzlich finanziert werden.

Auch wird der bisherige Versorgungszuschlag von 500 Mio. Euro 2017 durch einen Pflegezuschlag in gleicher Höhe ersetzt, um solche Krankenhäuser besonders zu fördern, die einen hohen Anteil von Pflegepersonal aufweisen.

Hinzu kommt noch die Tarifkosten-Refinanzierung, die dafür sorgt, dass das Personal auch bei hohen Tarifabschlüssen für die Krankenhäuser bezahlbar bleibt sowie die Verlängerung des Hygieneförderprogramms um weitere 3 Jahre.

Diese Maßnahmen kommen dem Personal unmittelbar zu Gute.

Wir nehmen aber auch die systemische Kritik an der Vergütung ernst, um hier eine Lösung zu finden, die die Pflege bedarfsgerecht finanziert.

Deswegen wurde eine Expertinnen- und Experten-Kommission aus Praxis, Wissenschaft und Selbstverwaltung zum Thema Personalausstattung in der Pflege eingesetzt.

Auch ich bin Mitglied der eingesetzten Kommission und kann Ihnen berichten, dass wir derzeit erarbeiten, wie der Pflegebedarf sachgerecht im Vergütungssystem der Krankenhäuser abgebildet werden kann.

Unser Ziel ist es, hierzu verbindliche Vorgaben zu entwickeln. Ich halte das für einen sehr richtigen und wichtigen Schritt.

Denn Personal ist nicht die Sparbüchse der Krankenhäuser. Gerade aus Sicht der Pflegekräfte sind Kriterien für die Personalausstattung notwendig.

Immer wieder ist von Auszubildenden der Pflege und von Fachkräften zu hören, dass sie ihren Beruf zwar sehr gern ausüben, aber dass sie an den Anforderungen, mangelnder Wertschätzung

und dem Druck scheitern oder zu scheitern drohen.

Im besten Fall reduzieren sie ihre Arbeitszeit, um einigermaßen gesund und zufrieden zu bleiben – mit schlimmen Folgen für die eigene Alterssicherung. Im schlechtesten Fall gehen sie aus dem Pflegeberuf in andere Branchen. Ein Verlust für Alle!

Das können wir uns mit dem Blick auf den demografischen Wandel gar nicht leisten. Deshalb muss der Pflegeberuf auch weiterhin attraktiv bleiben.

[Herausforderung Arbeitsmarkt]

Die Bemühungen der Politik, die Berufsbedingungen in der Pflege zu verbessern sind ein plakatives Beispiel für eine andere zentrale Herausforderung des demografischen Wandels: nachhaltig gestaltete Arbeitsplätze und ausreichend Fachpersonal.

[Fachkräftesicherung]

Dazu hat der Senat schon 2013 zusammen mit allen Akteuren des Arbeitsmarkts – den Kammern, Unternehmensverbänden, Gewerkschaften, der Arbeitsagentur sowie den anderen Hamburger Fachbehörden und den Unternehmen – das Aktionsbündnis für Bildung und Beschäftigung Hamburg ins Leben gerufen.

Das Aktionsbündnis ist Teil der Hamburger Fachkräftestrategie. Gemeinsam entwickeln die Bündnispartner Strategien zur Fachkräftegewinnung, Weiterqualifizierung und um attraktive Arbeitsbedingungen zu gestalten.

Hamburg kann dabei auch stolz auf seine Jugendberufsagentur verweisen. Dort arbeiten erstmals alle relevanten Akteure unter einem Dach zusammen, um Jugendliche in Richtung auf eine Ausbildung zu unterstützen, zu orientieren, zu beraten und zu vermitteln.

Minijobberinnen und Minijobber (zwei Drittel Frauen) sind nicht selten höherwertig qualifiziert und arbeiten dennoch oft nur in wenig anspruchsvollen Tätigkeiten.

Wir haben uns deshalb vorgenommen, zukünftig auch dieses Beschäftigungspotential besser zu nutzen und die betreffenden Personen bei ihrem häufig vorhandenen Wunsch nach anspruchsvollerer Tätigkeit und gesteigerter Arbeitszeit zu unterstützen.

[Vereinbarkeitspolitiken]

Gebraucht werden dafür attraktive Arbeitsplätze und flexible Arbeitszeitmodelle für alle Generationen. Der Beruf und die Kindererziehung oder die Pflege von Angehörigen muss miteinander vereinbar sein.

Die mittlere Generation muss die Pflege der Eltern leisten oder organisieren. Und die über 60jährigen könnten sich vielleicht ein längeres Verbleiben im Beruf vorstellen – aber zu anderen Bedingungen.

Über das Netzwerk „Hamburger Forum Familie und Beruf“ steht der Hamburger Senat im fachlichen Austausch mit den Betrieben und Unternehmen. Hier können sich die beteiligten Unternehmen austauschen und ihre

familienfreundliche Personalpolitik
weiterentwickeln.

Dazu haben wir das Hamburger Familiensiegel für besonders familienfreundliche Unternehmen ins Leben gerufen. Über 300 Unternehmen wurden seit 2007 mit dem Siegel ausgezeichnet.

Mit einem neuen Projekt wenden wir uns nun auch direkt an die Beschäftigten: die "Betriebliche Vereinbarkeitslotsen Pflege und Beruf".

Die Idee des Projekts ist es, über die enge Zusammenarbeit mit den Hamburger Unternehmen, die bestehenden Angebote zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bekannt zu machen! Mit den Vereinbarkeitslotsinnen und -lotsen schaffen wir Anlaufstellen, die den Beschäftigten aktiv und sichtbar Unterstützungsbereitschaft signalisieren.

Denn in der Diskussion um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stand lange Zeit die Kinderbetreuung im Vordergrund.

[Gesundheitsförderung]

Das größte Potential zur Personalsicherung liegt bei denen, die schon im Beruf arbeiten – und damit auch in der Verantwortung der Arbeitgeber.

Dazu brauchen wir ebenso eine Arbeitswelt, die die Gesundheit der Beschäftigten im Auge hat.

Nach wie vor verlieren wir zu viele Arbeitnehmer durch ungesunde Arbeitsbedingungen und Überlastung.

Würde es uns gelingen die Unterbrechungen in den Arbeitsbiografie zu verkürzen, die Zahl derjenigen, die den Beruf wechseln, zu verringern oder den Krankenstand zu senken, hätten wir schon einiges gewonnen.

Der Blick in die Statistiken bestätigt das.

Die häufigste Ursache für Arbeitsunfähigkeit liegt immer noch im Bereich der Muskel- und Skeletterkrankungen.

Auf Platz 2 stehen psychische Erkrankungen.

Heute gehen fast 17 Prozent aller Arbeitsunfähigkeitstage, in Hamburg sogar 22 Prozent, auf das Konto psychischer Erkrankungen.

Besonders besorgniserregend ist, dass die Betroffenen mit durchschnittlich 48 Jahren relativ jung sind, wenn sie aus dem Erwerbsleben ausscheiden müssen. Wir können es uns gar nicht leisten, dass Beschäftigte unter 50 Jahren frühberentet werden müssen.

All das sind auch betriebliche Aufgaben, deswegen sehe ich vor allem auch die Arbeitgeber in der Pflicht. Ohne das erhöhte Engagement der Träger wird es nicht gehen.

[Prävention]

Deswegen bin ich froh, dass wir endlich ein Präventionsgesetz auf den Weg gebracht haben!

Wir wissen, dass Prävention und Gesundheitsförderung eben am besten dort greifen, wo Menschen leben, lernen und arbeiten.

Das Präventionsgesetz stärkt den Blick auf diese einzelnen „Settings“ als Rahmenbedingungen für Gesundheit.

Zusätzlich erhöht das Präventionsgesetz die Mittel für Prävention um ca. 70 Prozent.

Das Gesetz ist ebenso eine klare Aufforderung zu mehr Zusammenarbeit: Länder und Sozialversicherungen müssen im Puncto Prävention an einem Strang ziehen.

Hamburg bringt hierfür beste Voraussetzungen mit: Eine enge Zusammenarbeit im Bereich Gesundheitsförderung hat in Hamburg schon Tradition.

Hier existieren bereits seit Jahren effektive Strukturen in der Gesundheitsförderung. Bereits 2010 wurde der „Pakt für Prävention“ mit 120 Institutionen, Vereinen, Kammern, Kassen und Verbänden vor Ort von meiner Behörde initiiert.

Der Arbeitswelt kommt als Ort für Prävention eine Schlüsselrolle zu. Deswegen ist ein Fokus des Präventionsgesetzes die stärkere Verknüpfung von

Arbeitsschutz und betrieblicher Gesundheitsförderung.

Krankenkassen und Betriebe müssen hier zukünftig stärker mit den Arbeitsschutzakteuren zusammenarbeiten.

Insbesondere kleine Betriebe verfügen über geringere Ressourcen als Großbetriebe: Sie brauchen sowohl im Arbeitsschutz als auch in der betrieblichen Gesundheitsförderung mehr Unterstützung.

Auch in diesem Bereich profitiert Hamburg von vorhandenen Strukturen. Unsere ArbeitsschutzPartnerschaft besteht in Hamburg nun seit mehr als zehn Jahren. Sie führt die Aktivitäten zur Prävention in und vor allem partnerschaftlich mit Betrieben durch.

Dies gelingt durch die vertrauensvolle Zusammenarbeit der unterschiedlichen Akteure aus Unternehmerverbänden, Gewerkschaft, Unfallversicherung, Handwerks- und Handelskammer.

So werden seit 2005 viele erfolgreiche Projekte auf den Weg gebracht – die den Arbeitsschutz in den Hamburger Betrieben nachhaltig, unbürokratisch und mit hohem Engagement der Unternehmen weiterentwickeln.

Ein Leuchtturm Projekt der Partnerschaft ist die neue Anlaufstelle „Perspektive Arbeit & Gesundheit“.

Im letzten Jahr hat meine Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz dazu gemeinsam mit der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (BASFI) die Anlaufstelle eröffnet.

Sie berät Beschäftigte und Betriebe insbesondere bei psychischen Problemen kostenlos und übernimmt eine Lotsenfunktion, um alle Akteure mit den für sie passenden Angeboten unserer Stadt zusammenzubringen. Damit sind wir deutschlandweit Vorreiter.

Ich freue mich, dass später Herr Gümbel hierzu einen Workshop abhalten wird.

[Schluss]

Ich habe jetzt viel über Unternehmen und Betriebe gesprochen. Über all diese Fragen muss sich selbstverständlich auch die Stadt als größter Arbeitgeber in Hamburg Gedanken machen. Bis 2020 werden etwa 27 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus Altersgründen aus der Hamburgischen Verwaltung ausscheiden.

Ich kann für meine Behörde berichten, dass unsere Personalabteilung gemeinsam mit dem Personalrat ein eigenes Demografie-Konzept, Wissenstransfer, überschneidende Arbeitszeit für unsere Behörde auf den Weg gebracht hat. Und wir waren auch Vorreiter bei der Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung zu Psychischen Belastungen am Arbeitsplatz, zu der wir übrigens auch schon vor Jahren eine Verordnung in den Bundesrat eingebracht haben, die aber bis heute nicht von der Bundesregierung umgesetzt wurde.

Zu der Personalpolitik der Stadt möchte ich jetzt aber nicht Herrn Lucks vorgreifen, Abteilungsleiter Personalmanagement der FHH.

Liebe Gäste,

Hamburg zählt mittlerweile zu den zehn Städten mit der höchsten Lebensqualität – wohlgemerkt weltweit. Melbourne führt das Ranking an.

Dieses Ergebnis veröffentlichte vor kurzem ein Londoner Institut.

Die wichtigsten Kriterien für die Befragten war auch nicht das Wetter oder Zugang zum Pazifik. Vor allem Faktoren wie Sicherheit, Gesundheitsversorgung, Umwelt, Infrastruktur oder das Bildungs- und Kulturangebot entschieden die Platzierung.

Ich finde dieses Ergebnis spricht für sich.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.